

Mitarbeitervertretung, Gesamtmitarbeitervertretung, erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung

Wo sind diese zu bilden und jeweils welches Organ ist nach der Betriebsverfassung wofür zuständig?

Inhalt

1. Errichtung von Mitarbeitervertretungen
2. Zuständigkeit der Mitarbeitervertretungen
3. Streit über die Zuständigkeit / Delegation von Aufgaben

Die Wahrnehmung von Beschäftigteninteressen im Rahmen der Betriebsverfassung (Mitarbeitervertretungsordnung) erfolgt auf drei Ebenen: Die **Mitarbeitervertretungen vor Ort**, die **Gesamtmitarbeitervertretungen auf Unternehmensebene** und die **erweiterten Gesamtmitarbeitervertretungen**, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen mehrerer Rechtsträger bei **einem Rechtsträger** liegt.

Am wichtigsten ist dabei die Ebene der Mitarbeitervertretung. Die Gesamtmitarbeitervertretung und die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung haben nur subsidiäre Befugnisse.

Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, in denen Mitarbeitervertretungen gewählt wurden, so ist auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden (Gesamt-MAV), die die Belegschaftsinteressen auf Unternehmensebene, das heißt überbetrieblich, vertritt.

Wenn die **einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen mehrerer Rechtsträger bei einem Rechtsträger** liegt, kann auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine **erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung** errichtet werden.

Wurden auf den unterschiedlichen Ebenen Arbeitnehmervertretungen gewählt bzw. errichtet, so stellt sich für die handelnden Akteure die Frage:

Welches Gremium ist für welche Angelegenheit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zuständig? Diese Frage ist mitunter schwierig zu beantworten und immer sowohl aus rechtlicher als auch aus betriebspolitischer Sicht zu betrachten.

Aus rechtlicher Sicht steht vor allem im Vordergrund: Das Handeln eines tatsächlich nicht zuständigen Gremiums kann z. B. zur Unwirksamkeit einer abgeschlossenen Dienstvereinbarung führen. Sind in einer solchen Dienstvereinbarung Ansprüche der Beschäftigten geregelt, können sie mangels wirksamer Anspruchsgrundlage von den Betroffenen nicht durchgesetzt werden.

Im Folgenden wird die Errichtung der verschiedenen Arbeitnehmervertretungen sowie ihre Zuständigkeiten anhand von Praxisbeispielen erläutert.

1. Errichtung von Arbeitnehmervertretungen

1.1 Mitarbeitervertretung

In Einrichtungen, in denen in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte (§ 7 MAVO) beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 8 MAVO) sind Mitarbeitervertretungen zu bilden.

Die gewählte Mitarbeitervertretung ist die gesetzliche Interessenvertretung der Beschäftigten der Einrichtung, für den sie gewählt wurde. Sie vertritt alle Beschäftigten des Betriebes mit Ausnahme der in § 3 Abs. 2 MAVO genannten Personen. Die Wahl der Mitarbeitervertretung wird auf Initiative des Dienstgebers oder der Beschäftigten eingeleitet (§ 10 MAVO).

Die Anzahl der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung hängt ab von der Größe der Einrichtung, für den sie gewählt wurde. Die Mitarbeitervertretungsordnung enthält hierzu in § 6 eine Staffelung. In der konstituierenden Sitzung der Mitarbeitervertretung wird ein Vorsitzender und dessen Stellvertreter gewählt (§ 14 MAVO). Der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder sein Stellvertreter vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse.

1.2 Gesamtmitarbeitervertretung

Bestehen in einem Unternehmen mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden (Gesamt-MAV), die die Belegschaftsinteressen auf Unternehmensebene, das heißt überbetrieblich, vertritt.

Für deren Errichtung ist nicht die Einrichtung Anknüpfungspunkt, sondern das Unternehmen, das heißt der sogenannte Rechtsträger. Die Gesamtmitarbeitervertretung wird im Gegensatz zur Mitarbeitervertretung nicht durch die wahlberechtigten Beschäftigten gewählt, sondern durch Entsendung der einzelnen Mitarbeitervertreter errichtet. Jede Mitarbeitervertretung entsendet in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ein Mitglied. Außerdem wählen die Sprecherinnen oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Mitarbeitervertretungen aus ihrer Mitte je eine Vertreterin oder einen Vertreter und je eine Ersatzvertreterin oder einen Ersatzvertreter in die Gesamtmitarbeitervertretung. Durch Dienstvereinbarung können Mitgliederzahl und Zusammensetzung abweichend geregelt werden.

Diese entsandten Mitglieder sind sodann einerseits Mitglieder der Mitarbeitervertretung, für die sie gewählt wurden, als auch Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung, in die sie entsandt wurden. Darüber hinaus wird für jedes entsandte Mitglied ein Ersatzmitglied bestellt.

Auch die Gesamtmitarbeitervertretung handelt im Rahmen ihrer gefassten Beschlüsse. Diese werden in Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung gefasst, wobei jedes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung so viele Stimmen hat, wie der Mitarbeitervertretung, die es entsandt hat Mitglieder bei der letzten Wahl nach § 6 Abs. 2 MAVO zustanden.

Die Gesamtmitarbeitervertretung vertritt die Interessen aller Beschäftigten auf der überbetrieblichen Ebene des Unternehmens.

1.3 erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung

Mitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger können eine **erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung** bilden, **wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen bei einem Rechtsträger liegt.**

Dazu bedarf es eines Antrages entweder von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren.

Die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung vertritt die Interessen der Belegschaften mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger **bei einheitlicher und beherrschender Leitung** der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen **bei einem Rechtsträger**. Wichtig: Die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung entspricht nicht dem Konzernbetriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz!

2. Zuständigkeit der Mitarbeitervertretungen

Die Mitarbeitervertretungsordnung geht von einer **grundsätzlichen primären Zuständigkeit der örtlichen Mitarbeitervertretungen** aus. Die Mitarbeitervertretung ist zuständig für die Umsetzung der in der MAVO geregelten Beteiligungsrechte und für die Interessenvertretung der Beschäftigten vor Ort.

Die **Gesamtmitarbeitervertretung** oder **erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung** ist in einer Angelegenheit nur dann zuständig, wenn die Voraussetzung des § 24 Absatz 6 MAVO vorliegen. Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist danach zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, **soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung**. In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt. Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss, das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen; die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt jedoch stets der Mitarbeitervertretung vorbehalten. Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet.

2.1 Primärzuständigkeit der Mitarbeitervertretung

Die örtliche Mitarbeitervertretung ist grundsätzlich zuständig für die Wahrnehmung bzw. Umsetzung der Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung. Dies sind vor allem die allgemeinen Aufgaben gemäß § 26 MAVO. Hiernach hat der Mitarbeitervertretung vor allem darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Dienstvereinbarungen etc. vom Dienstgeber durchgeführt werden.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist der Dienstgeber verpflichtet, die Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und ihr auf Antrag jederzeit die Unterlagen, die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen sind, vorzulegen.

Neben den allgemeinen Aufgaben gibt es spezielle Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung. Dies sind gemäß MAVO die Angelegenheiten der Dienststelle (§ 36), die personellen Angelegenheiten (§ 34 und 35) und die wirtschaftlichen Angelegenheiten (§ 27a) Die Stärke der einzelnen Beteiligungsrechte des Mitarbeitervertretunges hängt zum einen davon ab, ob es sich um erzwingbare Mitbestimmungsrechte handelt, und davon, worauf sich die Verpflichtung des Dienstgebers erstreckt. Hier wird unterschieden zwischen Zustimmungswerten, Beratungs-, Anhörungs- und reinen Informationsrechten.

2.2 Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung

Die Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist in einer Angelegenheit nur dann zuständig, wenn die Voraussetzungen des § 24 Absatz 6 MAVO vorliegen:

§ 24 Abs. 6 MAVO Zuständigkeit

- Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt. Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss, das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen; die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt jedoch stets der Mitarbeitervertretung vorbehalten. Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet.

Diese Vorschrift legt die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung fest und grenzt sie zwingend von der Zuständigkeit der örtlichen Mitarbeitervertretungen ab.

Die Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für die vollständige Wahrnehmung des Beteiligungsrechtes zuständig. Die Mitbestimmungsrechte können in den einzelnen Angelegenheiten auch nicht zwischen verschiedenen Mitarbeitervertretungsgremien aufgespalten werden. Das bedeutet: Entweder ist die örtliche Mitarbeitervertretung zuständig oder die Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung.

Die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 Absatz 6 Sätze 1 und 2 MAVO bezeichnet man als originäre Zuständigkeit. Sie ist abzugrenzen von der Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 Absatz 6 Satz 4 MAVO. **Nach dieser Vorschrift kann eine Mitarbeitervertretung die an sich nicht zuständige Gesamtmitarbeitervertretung bzw. erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung beauftragen, eine Angelegenheit für sie zu behandeln.**

Die originäre Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 Absatz 6 Sätze 1 und 2 MAVO hingegen hängt von zwei Voraussetzungen ab, die beide gleichzeitig vorliegen müssen:

- Zum einen muss die Angelegenheit entweder das Gesamtunternehmen oder zumindest mehrere Einrichtungen des bzw. der Rechtsträger betreffen
- Zum anderen darf die Angelegenheit nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Einrichtungen geregelt werden können. Laut Bundesarbeitsgericht muss hier eine zwingende sachliche oder rechtliche Notwendigkeit für eine betriebsübergreifende Regelung bestehen.

In der Praxis scheidet die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung häufig deshalb aus, weil die zweite Voraussetzung nicht vorliegt. So ist bei den Mitbestimmungsangelegenheiten nach § 36 MAVO meist die Mitarbeitervertretung und nicht die Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zuständig, da diese Maßnahmen konkret betriebsbezogen sind und nur selten eine zwingende sachliche Notwendigkeit für eine gemeinsame Regelung besteht. Dies gilt insbesondere für Arbeitszeitfragen (auch Kurzarbeit).

Für personelle Angelegenheiten wie Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen (§§ 34, 35 MAVO) und Kündigungen (§§ 30, 30a, 31 MAVO) ist stets die örtliche Mitarbeitervertretung zuständig, nicht die Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung.

Für den Interessenausgleich gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO ist die Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nur dann zuständig, wenn die Maßnahme das ganze Unternehmen oder mehrere Einrichtungen des Rechtsträgers bzw. der Rechtsträger betrifft und sie notwendigerweise nur einheitlich geregelt werden kann.

Dies ist etwa der Fall bei der Zusammenlegung mehrerer Einrichtungen oder der Stilllegung aller Einrichtungen des Unternehmens. Ist die Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung für den Interessenausgleich originär zuständig, führt dies nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht automatisch zur Zuständigkeit auch für den Sozialplan. Dies muss stets gesondert geprüft werden.

Eine Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung für den Sozialplan liegt dann vor, wenn die im Interessenausgleich umschriebene Betriebsänderung mehrere oder gar sämtliche Einrichtungen des Unternehmens erfasst und die Durchführung des Interessenausgleiches abhängt von betriebsübergreifend einheitlichen Kompensationsregelungen in dem noch abzuschließenden Sozialplan.

In diesen Fällen geht man davon aus, dass der Abschluss der Sozialpläne von den Mitarbeitervertretungen der einzelnen Einrichtungen nicht mehr wahrgenommen werden kann. Die Zuständigkeit ist dann der Gesamtmitarbeitervertretung zuzuweisen (Bundesarbeitsgericht vom 11.12.2001, 1 AZR 193/01).

Ist die originäre Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung bzw. der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 Absatz 6 Sätze 1 und 2 MAVO begründet, **so erfasst die Regelungskompetenz im Übrigen auch Einrichtungen des Rechtsträgers ohne Mitarbeitervertretung.**

In wirtschaftlichen Angelegenheiten in **Bezug auf die Einrichtung** (§§ 27a, 27b MAVO) sind regelmäßig die Mitarbeitervertretungen oder die Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zuständig. **Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten des Rechtsträgers besteht kein Informations- bzw. Beteiligungsrecht.**

3. Streit über die Zuständigkeit / Delegation von Aufgaben an ein anderes Gremium

Streitigkeiten über die Zuständigkeit der unterschiedlichen Gremien entscheiden die kirchlichen Arbeitsgerichte. Beteiligt an einem solchen Gerichtsverfahren sind neben dem in Anspruch genommenen Dienstgeber auch die Betriebsverfassungsorgane, die als Inhaber des streitigen Rechts materiell-rechtlich ernsthaft in Frage kommen, also das Gremium, das anstelle des tätig gewordenen Gremiums zuständig sein könnte.

Falls keine originäre Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung besteht, können Mitarbeitervertretungen nach § 24 Absatz 6 Satz 4 MAVO die Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung beauftragen, eine Angelegenheit für sie zu behandeln.

Voraussetzung für eine solche Delegation von Aufgaben an ein anderes Gremium ist ein im beauftragenden Gremium gefasster ordnungsgemäßer Beschluss. Das Gesetz unterscheidet bei der Delegation an die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zwischen einem Verhandlungs- und einem Abschlussmandat

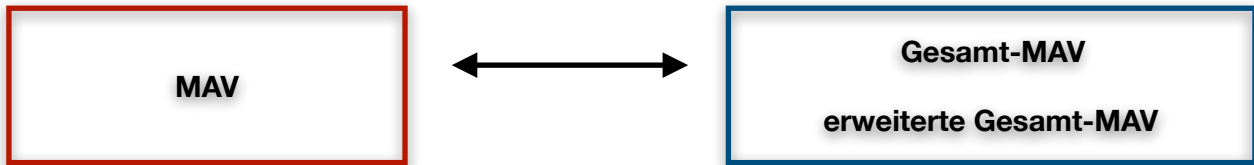
Welche Art von Mandat erteilt werden soll, muss in dem Beschluss und in der Mitteilung an das beauftragte Gremium eindeutig geklärt sein. Die Übertragung an die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung kann grundsätzlich nur für eine bestimmte Angelegenheit beschlossen werden und muss daher möglichst konkret umschrieben sein. Dabei sind die Angelegenheiten, die delegiert werden können allerdings nicht auf bestimmte Beteiligungsrechte beschränkt.

Das beauftragende Gremium hat die Möglichkeit, die Behandlung der Angelegenheit in vollem Umfang – das heißt einschließlich der materiellen Entscheidungsbefugnis – auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zu übertragen. In solchen Fällen kann es der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nicht bestimmte Richtlinien für die Behandlung der Angelegenheit vorschreiben. Die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist in diesen Fällen in vollem Umfang zur Behandlung der Angelegenheit ermächtigt. Daneben besteht für das beauftragende Gremium die Möglichkeit, sich die Entscheidungsbefugnis vorzubehalten. Die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung verfügt dann lediglich über ein Verhandlungsmandat und ist zum Abschluss einer Vereinbarung nicht berechtigt.

Wichtig: Schließt die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung die Vereinbarung für die Mitarbeitervertretung ab, liegt eine Betriebsvereinbarung vor, keine Gesamtbetriebsvereinbarung. Dies hat zur Konsequenz, dass der Mitarbeitervertretung das Kündigungsrecht zusteht, nicht der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung.

Die Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist grundsätzlich verpflichtet, den Auftrag des übertragenden Gremiums zu übernehmen. Diese sind jedoch gehalten, die Wirksamkeit der Beauftragung zu überprüfen. Der Auftrag kann abgelehnt werden, wenn die Delegation nicht wirksam zustande gekommen, unbestimmt oder mit unzulässigen Direktiven verbunden ist oder wenn ein Mitbestimmungsrecht der übertragenden Mitarbeitervertretung in der übertragenen Angelegenheit offensichtlich nicht besteht.

Übersicht Verhältnis



1. Die MAV entsendet aus ihrer Mitte das Mitglied/die Mitglieder der Gesamt-MAV oder erweiterten Gesamt-MAV. Die MAV kann das entsandte Mitglied/die entsandten Mitglieder durch Beschluss abberufen. Die Gesamt-MAV oder erweiterte Gesamt-MAV hat daher keine Amtszeit.
2. MAV und Gesamt-MAV oder erweiterte Gesamt-MAV sind einander nicht übergeordnet; eine gleichzeitige Zuständigkeit scheidet aus.
3. Die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist in einer Angelegenheit nur dann zuständig, wenn die Voraussetzung des § 24 Absatz 6 MAVO vorliegen. Die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist danach zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt.
4. Bei Bestehen einer Gesamt-MAV oder erweiterter Gesamt-MAV ist diese zuständig für die wirtschaftliche Beteiligung in Bezug auf die jeweiligen Einrichtungen gemäß § 27a Abs. 1 MAVO. Es besteht aber kein Anspruch auf die wirtschaftliche Beteiligung in Bezug auf den Rechtsträger! Zwischen Mitarbeitervertretung sowie Gesamtmitarbeitervertretung besteht gemäß § 20 Satz 4 MAVO keine Verschwiegenheitspflicht - diese ist aber zwischen Mitarbeitervertretung und erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung nicht ausgenommen?
5. Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet wurde und diese mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentiert, kann ein Wirtschaftsausschuss gemäß § 27b MAVO in Bezug auf die Einrichtungen gebildet werden. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung(en) im Wirtschaftsausschuss erhalten während ihrer Amtszeit für Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von einer Woche.
6. Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen; die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt jedoch stets der Mitarbeitervertretung vorbehalten. Voraussetzung für eine solche Delegation von Aufgaben an ein anderes Gremium ist ein im beauftragenden Gremium gefasster ordnungsgemäßer Beschluss. Das Gesetz unterscheidet bei der Delegation an die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zwischen einem Verhandlungs- und einem Abschlussmandat
7. Für die Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung sinngemäß mit Ausnahme des § 15 Abs. 3 (qualifizierte Freistellung).